

Direction du Développement et de la Coopération

Section Afrique de l'Ouest

RAPPORT DE L'ATELIER DU GROUPE DE TRAVAIL GENRE DE LA SAO

N'Dali du 23 au 27 janvier 2007



Février 2007

1 – Introduction

Faisant suite à la création des groupes de travail lors de l'atelier de relecture du DOS de Bamako en 2005, le groupe de travail genre de la Section Afrique de l'Ouest a organisé un atelier qui a regroupé ses membres, des chargés de programme et des responsables des BuCo Burkina, Niger, Mali, Tchad et Bénin ainsi que des partenaires à N'Dali (Bénin) du 23 au 27 janvier 2007. Cet atelier avait pour objectifs de :

- faire un bilan de l'application de la politique genre de la section (complément au DOS) produite au cours de l'atelier de capitalisation de Ouidah en 2003 ; en vue de l'enrichir et de la réactualiser sur la base des expériences faites et de l'évolution des contextes.
- Réfléchir à une méthodologie et à des outils pour le suivi et la mesure des effets de nos actions sur la réduction des inégalités/déséquilibres femmes/hommes et le renforcement des capacités des acteurs locaux de développement
- identifier des pistes d'actions communes dans la SAO sur le thème 'vers l'égalité femmes/hommes'
- déterminer le mode de fonctionnement du groupe de travail genre de la section.

2 – Démarche de l'atelier

Cet atelier a été animé par Mme Yvette Doubogan du Buco Cotonou et Anne Zwahlen avec l'aimable et efficace concours de Madame Habibou Koanda du Buco Ouagadougou. La démarche de l'atelier était participative, une construction commune qui demandait la participation active de tou-te-s, des échanges ouverts, des interpellations et un engagement qui créait une ambiance détendue et facilitait la construction commune.

3 – Chemin parcouru depuis Ouidah 2003 – le bilan de nos expériences

Après la cérémonie d'ouverture de l'atelier, la capitalisation des expériences des différents pays de la SAO sur l'application de l'approche genre dans les BuCo et avec les partenaires de la DDC dans les différents pays a commencé par des visites de terrain. Une synthèse des enseignements tirés de ces visites a planté le décor de la phase suivante de l'atelier, celle des bilans. Les visites de terrain ont permis de voir deux aspects de l'application de la dimension genre. L'application transversale avec l'appui aux producteurs et productrices et le genre spécifique avec le renforcement des capacités des acteurs locaux pour favoriser la scolarisation des filles. Différentes portes d'entrées ont permis de thématiser le genre – par la production et les ménages (appui aux producteur-trice-s), par les institutions locales existantes pour communiquer sur l'éducation des filles-. Plusieurs leçons se dégagent de ces visites :

- la réussite de nos actions dépend des portes d'entrées – d'accueil –, des leviers et des approches et démarches d'actions ;
- il faut un bon ancrage institutionnel pour la durabilité des acquis ;
- il faut responsabiliser les acteurs locaux et valoriser la culture des partenaires afin de s'assurer de leur engagement et de l'appropriation de la démarche ;



- les résultats sont dans le moyen terme. Il faut donner le temps nécessaire ;
- comment appréhender les effets pendant et après l'appui ?

A la suite d'un bref rappel du processus de Ouidah qui abouti à la rédaction du complément au DOS en 2003, chaque pays a présenté son bilan d'application de l'approche genre en répondant aux questions suivantes :

- qu'est-ce qui a été porteur et qui a fait effet de levier ?
- quelles ont été les principales difficultés ?
- sur quels éléments allons-nous continuer à bâtir ?
- quels changements majeurs de comportement au BuCo et dans les équipes terrain ?
- quels aspects devons nous maintenant développer ?

De ces présentations et des bilans écrits par les pays, il se dégage que chaque pays a fait du chemin dans l'application de cette approche depuis 2003. Les stratégies et les démarches diverses ont été adaptées aux contextes et aux situations et histoires spécifiques des Bucos et des programmes. Les points saillants de ces bilans se présentent comme ci-après :

■ *Démarches et stratégies*

L'approche genre est appliquée comme un axe transversal dans tous les programmes et est mise en œuvre de façon systématique. L'enjeu pour la DDC est l'amélioration de la qualité de ses interventions auprès des gouvernements et des partenaires locaux par une vision différenciée qui permet des interventions plus fines, améliorant les potentialités des programmes.

Plusieurs Buco ont élaboré des stratégies du gender mainstreaming (Burkina, Niger, Bénin ; au Tchad le processus est en cours, Mali), articulée autour des principes d'action de la DDC et aussi de l'analyse du contexte tant au niveau des Buco, des programmes qu'avec les acteurs gouvernementaux et locaux. La démarche du gender mainstreaming part du principe que la première condition pour une réelle application de l'approche transversale de l'égalité femmes/hommes dans les programmes de développement est l'appropriation des parties prenantes, l'existence de ressources humaines sensibles à la thématique et compétentes en la matière, et une budgétisation conséquente. La démarche de formalisation institutionnelle entamée avant 2003 a été renforcée par un accroissement de l'équilibre femmes/hommes dans les équipes des programmes (Bénin, Burkina, Mali notamment), le renforcement des capacités des cadres de terrain et des partenaires des Programmes (Niger, Burkina, Bénin, Mali), l'accroissement des responsabilités des membres des équipes à rendre effective l'application de cette thématique dans leurs programmes respectifs. Le Mali fait recours à des appuis conseils genre à la demande par un consultant mandaté par le BuCo.

La connaissance du contexte, des inégalités/déséquilibres de genre, des besoins pratiques et stratégiques différents des femmes et des hommes est aussi une démarche appliquée par tous les Buco. Une meilleure connaissance du contexte a permis aussi d'identifier des portes d'entrée – d'accueil –, des leviers porteurs de changements à différents niveaux. Ainsi, selon les contextes et les enjeux, les portes d'entrées varient et se présentent comme suit :

- entrée par des thèmes comme l'éducation, la production agricole, le développement local par exemple ;
- entrée par des acteurs tels que des organisations nationale et locale, des ménages et individus ;
- entrée par le politique à travers l'aide budgétaire – Bénin et Burkina.

La planification stratégique et opérationnelle prend systématiquement en compte l'approche genre aux différentes étapes du cycle des programmes – propositions de crédit, documents de programmes, plans et bilans stratégiques opérationnels. Cette démarche est complétée selon les pays et les besoins identifiés par des actions spécifiques pour l'empowerment des femmes (Bénin – éducation, Niger – éducation et leadership féminin, Mali – lutte contre les violences faites aux femmes, notamment mortalité maternelle et excision, formation politiques des femmes leaders alphabétisées -Burkina par exemple...).

Le dialogue politique s'est révélé un instrument efficace pour influencer les choix de politiques et stratégies nationales et locales en faveur du genre. De même, l'appropriation des mécanismes de coordination par la partie nationale et l'application d'une approche systémique mettant au centre les acteurs du système portent. L'évolution des contextes vers une décentralisation générale constitue un atout au dialogue local. La situation au Mali n'a pas évolué dans ce sens ; les politiques nationales et locales ont très peu influencé l'équité et l'égalité de genre.

■ *Les résultats obtenus* varient en fonction des stratégies, des contextes et de l'engagement des parties prenantes. Au niveau des populations appuyées, on note un meilleur ciblage des groupes cibles (hommes, femmes, enfants...) qui reçoivent des appuis/accompagnement spécifiques tenant mieux compte de leurs contextes, de leurs aspirations, besoins et priorités différents. Les stratégies mises en œuvre ont permis de renforcer la confiance des groupes de femmes partenaires en elles-mêmes. La prise de conscience de l'importance de la présence des femmes dans les instances de prise de décision est devenue plus accrue et permet leur participation effective dans les différents organes mis en place : comités éducation, conseils d'administration des radio communautaires, collectifs d'artisan-ne-s, ...Mais chacun s'accorde pour dire qu'un accent encore plus grand doit être placé ici.

Les sessions de formations ont permis le renforcement des capacités y compris des partenaires du Gouvernement, non seulement sur le concept, mais aussi les outils d'application dans différents domaines. De même, le dialogue politique pour l'application de ce thème a porté des fruits. Dans certains pays, l'engagement des politiques offre des opportunités de changements –Bénin-. Ailleurs, ce sont les politiques et programmes sectoriels qui s'efforcent de tenir compte de l'égalité femmes/hommes lors de l'élaboration des budgets/programmes, les plans de travail annuels et leur mise en œuvre. C'est le cas de la stratégie de réduction de la pauvreté au Burkina et au Bénin, de la politique sectorielle éducation au Niger, de l'éducation non formelle au Burkina et au Tchad par exemple. Au Mali, il a été relevé que le premier CSLP n'intégrait pas suffisamment la dimension du genre; quant à l'éducation, si le pays s'est doté d'une stratégie de scolarisation des filles, il semble que le financement de ces actions demeure essentiellement externe.

Dans les programmes, avec nos partenaires locaux et les organisations de la société civile, on constate :

- Une meilleure compréhension du concept ;
- L'appropriation/maîtrise de l'approche par les équipes des programmes s'est traduite par la volonté d'équilibrer les appuis, d'élaborer des planifications opérationnelles sensibles et de les mettre en œuvre ;
- La recherche-action : les études approfondies réalisées par des équipes pluridisciplinaires ont permis une meilleure compréhension du contexte et des relations de genre ;
- L'approche genre est plus appliquée de manière transversale. Les actions spécifiques femmes ont été réduites et ne viennent que pour réduire de grandes inégalités ;
- Une discrimination positive est faite au sein des équipes de terrain afin d'assurer l'équilibre femmes/hommes ;

- L'information, la sensibilisation, le plaidoyer pour l'implication des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local ont eu pour effet le renforcement de la confiance en soi des femmes leaders, et un début de participation effective dans les instances de prise de décisions.

▣ *Les difficultés et défis à relever*

En dépit de ces résultats qui traduisent l'engagement, l'appropriation et la responsabilisation des acteurs à différents niveaux à œuvrer pour un développement durable, il subsiste des difficultés à l'application optimale de cette approche. Les principales difficultés citées sont :

- La traduction difficile des engagements politiques dans les choix d'orientations stratégiques tant au niveau national que sectoriel ;
- La faible compétence des cadres dans les ministères et au niveau déconcentré pour réellement mettre en œuvre les actions genre planifiées dans les documents de base ainsi que la mobilité du personnel ;
- L'insuffisante appropriation et un manque d'engagements au niveau des équipes de la DDC et de ses partenaires (gouvernement et acteurs locaux) ;
- La communication du concept avec les autres : comment traduire certains concepts dans les langues locales pour mieux communiquer avec les acteurs locaux et les communautés concernées ;
- L'inexistence de données suffisamment désagrégées selon le sexe surtout dans les secteurs économiques et sociaux prioritaires ;
- L'adaptation des outils introduits lors des formations aux contextes spécifiques des programmes et la définition d'indicateurs vérifiables pour les effets et impacts des actions sur la réduction des inégalités/déséquilibres femmes/hommes ;
- L'allocation de ressources humaines et financières conséquentes (budgets genrés) afin d'assurer une affectation équitable des budgets et si possible réserver des moyens pour des actions spécifiques.

▣ *Leçons apprises*

- Il est clairement apparu qu'il faudra mettre l'accent sur l'égalité des chances et un développement équitable.
-
- Un engagement fort de la Direction des Bucos et des programmes est nécessaire pour que l'institutionnalisation de l'approche genre puisse se faire dans les programmes ;
- L'application de l'approche genre passe nécessairement par l'appropriation du concept par les acteurs en présence – surtout ceux qui sont en position de pouvoir – et leur engagement à l'appliquer ;
- Le mainsteaming genre requiert des capacités techniques adéquates pour traduire en actions concrètes un concept qui souvent risque de rester théorique ;
- Pour insuffler des changements de comportements et de mentalités pour plus d'équité et égalité entre les femmes et les hommes, il faut éviter de se focaliser uniquement sur les « actions sociales » et développer une approche systémique et globale qui mette les acteurs responsables du système au centre des stratégies développées ;
- Identifier des leviers, des portes d'entrées, des personnes ressources motivées pour le changement au sein des communautés pour construire ensemble des actions ;
- L'existence d'outils adéquats et de capacités techniques est aussi des facteurs de réussite ;
- Le dialogue politique nourri par les éléments concrets, vécu par les communautés sur le terrain ;
- Les alliances avec d'autres acteurs du système accroissent les effets du dialogue et de la négociation ;
- La valorisation de compétences féminines locales constitue un atout pour la mobilisation des femmes, pour la création des alliances stratégiques avec des

hommes et leaders d'opinion, tout en prenant en compte l'environnement socioculturel de ces femmes.

▣ Enjeux et défis

- La connaissance du contexte : Chaque pays affirme l'importance d'avoir au départ une solide analyse des contextes, avec des données différenciées selon les sexes. Mais la capacité des programmes reste encore limitée et les outils ne sont pas toujours adaptés ;
- Le renforcement des capacités : chaque Buco a misé sur la formation, avec un degré de systématique variable. Il est indispensable d'introduire les collaborateurs/trices du Buco et des programmes à cette approche qui a depuis longtemps développé des concepts et des instruments qui ont plus largement inspiré les méthodologies de 'mainstreaming'. Cependant, ces formations doivent être réactualisées et répétées pour s'adapter aux évolutions des contextes et aux rotations fréquentes de personnel au Buco et dans les programmes. Il s'agit également de développer de nouveaux modules de formation qui permettent de répondre plus spécifiquement aux enjeux et modalités actuels de l'aide (aide budgétaire, alignement et harmonisation) ;
- La communication : par la formation mais aussi par d'autres moyens, il s'agit encore de renforcer la communication sur le genre et la compréhension de l'approche, soit au sein des équipes, soit auprès des partenaires ;
- La responsabilisation : dans certains pays, le genre est partie intégrante du cahier des charges de chaque personne ; dans d'autres, on a encore trop le réflexe de l'identifier à un-e chargé-e de programme spécifique, se déchargeant en quelque sorte de sa propre responsabilité. Cela nuit à l'intégration du genre dans tous les aspects et niveaux du travail de coopération ;



- Monitoring, suivi des effets : Il y a un besoin commun d'être mieux 'équipé' pour la mise en œuvre et surtout pour le suivi. Une check list d'actions et de principes nécessaires pour un meilleur suivi a été élaborée ; il faudrait aussi veiller à rendre visible les résultats obtenus par des récits, des histoires de vie, des biographies par exemple ;
 - Le renforcement du leadership des femmes : Tout en s'efforçant de répondre aux besoins immédiats des femmes et des hommes (santé, éducation, revenu...), chaque pays exprime la volonté de mieux assurer l'accès des femmes aux différentes sphères de prise de décision. C'est un défi auquel il s'agit d'accorder encore plus d'attention et sans avoir une approche mécanique mais, en essayant de construire sur des dynamiques et des potentiels à reconnaître ;
- Les pays se sont aussi engagés à ce que le mainstreaming genre devienne une action courante dans les programmes de manière à ce que la personne, chargée de programme genre n'intervienne que pour conseiller et donner des appuis techniques ponctuels ;
 - Un équilibrage des appuis par le renforcement des analyses genre des budgets

- Le contexte politique : Sur le plan des politiques nationales, les Buco font plus ou moins le même constat : il y a des politiques ou des textes qui ont été élaborés et qui représentent une base favorable. Mais la mise en œuvre peine et il y a des blocages au sein des administrations. Pour ce faire, le dialogue politique au niveau national et local doit être intensifié, afin d'influencer les politiques sectorielles et nationales ainsi que leur application.

4 – Relecture de la stratégie genre de la SAO

Après les présentations des bilans, quatre groupes de travail se sont penchés sur la relecture de la stratégie genre de la SAO à la lumière de ces expériences vécues. Les groupes devaient évaluer si cette stratégie est encore pertinente aujourd'hui ? Si oui que faut-il améliorer ? Que faut-il changer ou ajouter afin de l'actualiser ?

Les travaux de groupes (cf annexe...) ont largement confirmé l'adéquation de notre stratégie avec la situation actuelle. Cependant, elle mérite d'être réactualisée, précisée et enrichie. La réactualisation concerne avant tout le chapitre intitulé en 2003 'pistes à suivre'. Celles-ci ont été largement examinées et empruntées. Il s'agit aujourd'hui de montrer les leçons que l'on en tire et comment elles se sont inscrites dans les opérations. Les précisions et les compléments peuvent se résumer dans les points ci-après :

- Renforcer les questions d'équité et de justice sociale dans la finalité de la stratégie afin de garantir l'effectivité de l'approche genre ;
- Ne pas parler que des relations spécifiques hommes-femmes mais mettre l'accent plus résolument sur les rapports hommes-femmes dans la mesure où ce terme fait plus appel aux notions de différences de pouvoir et de chances de pouvoir réaliser ses potentiels ;
- Considérer sous l'angle des rapports de force, rapports de pouvoir les questions relatives au VIH/SIDA et aux violences faites aux femmes dans les sphères domestiques (mariage forcé, excision, maltraitance physique et morale) et de travail ;
- Insister encore plus sur la nécessité de connaître bien les contextes et d'en avoir une vision différenciée selon les sexes.
- En terme de communication, on a remarqué une tendance à glisser sur 'femmes et développement' ; il s'agit de garder un langage genre cohérent : l'ensemble de la société est concerné.
- Enfin, bien montrer qu'une mise en œuvre conséquente du genre implique de réfléchir à la mobilisation et à l'allocation des ressources.

5 – Mesure des effets

Une journée a été consacrée aux questions de suivi, et d'indicateurs dans la perspective du genre. Cette journée, animée par Anne Zwahlen avec la contribution de Josef Imfeld du Buco Bénin a aussi permis d'introduire le concept et la toile de l'institutionnalisation genre.

Après cette introduction sur les démarches de gestion du cycle de projet (PCM), trois groupes de travail ont examiné des cas pratiques (Mali – stratégie de coopération, Niger – Programme Agro-sylvo-pastoral, Burkina – Villes moyennes) et proposé des démarches, indicateurs de suivi sur la base des questions ci-après :

- choisir un objectif et le reformuler en tenant compte des aspects genre si nécessaire ;
- comment appréhender les effets ? Avec qui définir les critères ? Quelles questions clés ?
- comment communiquer vers l'extérieur ?

Cet exercice avait pour but de rappeler quelques principes méthodologiques. Les exercices pratiques qui ont été faits sur la base des cas des participants ont bien montré l'importance de construire les questions de suivi à la suite immédiate ou mieux parallèlement à la planification. On constate que si ce principe est respecté, cela amène presque à chaque fois à reprendre et préciser beaucoup mieux les objectifs en terme de genre. Un autre intérêt de ces exercices pratiques a été de se concentrer sur des lignes d'action à première vue

'gender neutral', comme la construction d'infrastructures dans les villes moyennes au Burkina. C'est là que presque 60% du budget du programme est affecté, et il importe de l'interroger dans la perspective du genre. On a encore trop tendance à penser 'genre' seulement dans les lignes d'action à caractère social. La synthèse des travaux de groupes a permis de dégager des pistes à suivre pour ce faire :

- penser genre dès les premiers moments d'élaboration du programme ;
- simultanément à la détermination des objectifs, il faut réfléchir à la démarche de suivi selon le genre ; cet exercice a permis d'avoir des objectifs plus précis et plus « genre sensibles »
- l'identification des indicateurs doit répondre à nos préoccupations et besoins de mesure d'effets: que voulons-nous savoir ? que voulons-nous appréhender ? Comment ? dans quel champs d'observations trouver des éléments de réponses ?
- quels sont les signes qui nous donnent des éléments de réponses (critères, indicateurs...) ?
- il faut sélectionner les résultats attendus les plus saillants qui feront l'objet d'un suivi attentif ;
- s'entretenir régulièrement avec les acteurs-trice-s et noter les informations fortes ;
- renforcer l'utilisation des outils de la DDC existants : boîte à outils genre...

6 – Autres sujets abordés

■ *Identification de pistes d'actions communes*

Les échanges sur l'identification des pistes d'actions communes aux différents Buco de la section ont été approfondis au cours de cet atelier. Il est apparu qu'une éventuelle action commune touchera au développement des capacités. Une des idées force qui a été exprimée serait de créer un tronc commun aux programmes de renforcement des capacités qui existent dans les différents pays (Mali, Bénin, Niger et Tchad, Burkina) : appui à la formation de jeunes femmes/hommes issus de milieux défavorisés pour le développement local, une autre proposition serait de fournir un appui à des centres de formation – théorique et pratique – de niveau universitaire dans les pays de l'Afrique de l'ouest. Le constat a été fait de l'inexistence de formations universitaires (master) genre dans l'espace francophone. Ces réflexions seront poursuivies au niveau de la centrale et des bucos ; elles seront coordonnées par le groupe de travail genre.

■ *Fonctionnement du groupe de travail genre de la SAO*

Les membres du groupe de travail genre de la SAO se sont réunis en marge de l'atelier pour définir les modalités de fonctionnement et le programme de travail du groupe pour l'année 2007. Il s'agira avant tout d'assurer le suivi de l'atelier : réactualiser la stratégie, veiller à la mise en œuvre, approfondir les questions genre et gestion générale des programmes. Ce dernier point apparaît comme particulièrement crucial et les chargé-e-s de programmes et les responsables des Buco devraient le reprendre au sein des teams pays. Le groupe a également un rôle d'échange thématique (par exemple, la question genre et Islam qui intéresse tous les pays de la région). Les membres du groupe auront par ailleurs à reprendre au sein de leur Buco la question d'un éventuel programme commun.

La coordination du groupe de travail, assurée jusqu'à maintenant par la Centrale, va être assurée par le Buco Cotonou (YOD) pour un certain temps. Une note sur les objectifs de travail du groupe et son champ de compétence (échanges et veille thématique, fonction d'interpellation) sera diffusée à l'interne de la section.

■ *Echanges sur les expériences de l'IUED*

La représentante de l'IUED à cet atelier, Madame Fennecke Reysoo a présenté les expériences de cet institut en matière de formation diplômante sur le genre ainsi que leurs publications sur ce thème. L'IUED développe à Bamako au Mali une formation en étude du

développement, le IMAS « International Master of Advanced Studies » pour répondre à des besoins et demandes de formations de professionnelles du développement du sud et du nord. Les participant-e-s à cet atelier ont aussi eu une présentation sur la stratégie du gender budgeting.